

집배노동자 근로 실태

- 스트레스로 인한 자살에 대한 업무상재해 인정 여부를 중심으로 -

김 수 지*

목차

- | | |
|------------------------|-----------------|
| I. 들어가며 | IV. 법률적 검토 및 제언 |
| II. 선행연구 검토 | V. 나가며 |
| III. 집배노동자 근로 실태 및 문제점 | |
-

Ⅰ 국문초록

故이길연 집배원은 2017년 8월 10일 오토바이로 배달 근무 중 중앙선을 침범한 차량과 충돌하는 사고를 당했다. 업무 중 일어난 교통사고이기 때문에 당연히 공무상재해로 공식 처리되고, 적절한 치료를 받아야 한다. 하지만 일반병가 처리를 통해 산업재해를 은폐하려는 정황이 확인되었다. 우체국이 안전무사고 1,000일 달성을 앞두고 병가로 치료를 받게 해 보고를 누락시켰다는 동료들의 증언이 나왔기 때문이다. 게다가 고인의 몸 상태는 고려하지 않은 채 출근을 종용했다.

이처럼 우체국 집배노동자는 살인적인 노동강도 속에서 하루하루 ‘무사고’를 기원하며 버티고 있는데, 우체국이 내걸은 ‘안전무사고 1000일’이라는 목표는 보여주기 위한 ‘무사고’일 뿐, 현실은 사고의 연속이다.

* 변호사

논문접수일 : 2018. 1. 17., 심사개시일 : 2018. 2. 9., 게재확정일 : 2018. 2. 23.

집배노동자들은 이른바 ‘점배’와 ‘통구’문제로 업무 과중에 시달리고 있었다. ‘점배’는 ‘질병·사고’ 등의 사유로 결원 발생 시 당해 결원 인원이 담당하던 배달구역을 다른 집배원이 나누어 배달 업무를 담당하는 방식을 말한다. ‘통구’훈련은 다른 직원 유고 시에 원활한 업무배치를 위하여 상시적으로 타구역을 익히는 훈련 과정을 일컫는다. 위와 같은 ‘점배’와 ‘통구’는 대체 인력 공급이 거의 불가능한 구조에서 업무 외적으로 이루어지는 것으로서, 집배노동자 문제에 있어, 교통사고 등 산업재해를 높이는 주요 요인으로 지적된다.

위와 같은 ‘점배’, ‘통구’ 등 업무과중은 업무상 스트레스로 이어지기도 하는데, 업무상 스트레스로 인해 집배노동자가 5년 간 34명에 달했다. 이처럼 업무상 스트레스로 인해 우울증을 앓다가 자살한 노동자에 대하여, 우리 행정법원 및 대법원은 업무상 스트레스와 사망 사이의 인과관계를 인정하는 판결을 계속해서 내리고 있으나, 인과 관계 입증에 쉽지 않은 상황으로, 자살과 업무 사이에 인과관계에 대하여 초기부터 상담하고 개입하는 전문가 그룹이 있어 그 그룹이 순직신청 단계부터 전문가적인 의견을 내고 그에 따라 결정이 이루어지는 것이 필요하다는 제언이다.

무엇보다 선행되어야 할 점은, 업무과중 및 업무상 스트레스로 인한 자살과 같은 비극이 발생하지 않기 위해서는 기본적인 노동법이라도 준수하고 대체인력만이라도 제대로 확보하는 것으로, 본 논문에서는 집배노동자의 근로 실태와, 업무상 스트레스로 인한 자살이 업무상재해로 인정되는지 여부에 관하여 살펴보았다.

주제어 : 집배노동자, 업무상 스트레스로 인한 자살, 과로, 산재 은폐, 업무 과중

I. 들어가며

우정사업본부 서광주우체국 소속 故이길연 집배원은 지난 2017년 9월 5일 “두렵다. 이 아픈 몸을 끌고 출근을 하라네. 사람 취급

안 하네. 가족들 미안해”라는 유서를 남기고 세상을 떠났다. 업무 중 교통사고를 당해 몸이 불편함에도 사측에서 출근을 종용하자, 사람 취급을 받지 못 하는 것에 좌절감을 느낀 것이다.

故이길연 집배원은 지난 2017년 8월 10일 근무 중 승용차에 치었고 오토바이에 깔리면서 왼쪽 허벅지가 눌리는 사고를 당했다. 서광주우체국은 ‘무사고 1000일’을 목표로 설정하여 곧 목표 달성을 앞두고 있었다. 다친 집배원은 목표를 달성하는 데 욕에 티였고, 사측은 산업재해 처리가 아닌 일반 병가 처리하고 이틀 간 근무한 걸로 해줄 테니 이틀만 쉬고 나와서 근무하도록 출근을 종용했다.

‘무사고 1000일’과 같은 무리한 목표 달성을 위해 산재를 은폐한 사례는 故이길연 집배원만의 이야기는 아닐 것으로 보인다. 실태조사¹⁾ 자료에 따르면 집배원 응답자 중 92.7%가 교통사고 경험이 있고 평균 4.4회 사고를 당한 것으로 드러났다. 하지만 업무 중 사고와 관련해 산업재해를 인정받은 비율은 18.8%에 불과했다.

집배노동자들은 장시간 노동 및 과중한 업무 강도에 따른 과로사 위험 및 업무스트레스에 노출돼있다. 실제로 지난 5년간 집배노동자 72명이 사망했다. 2017년에만 16명이 공무상 재해 등으로 목숨을 잃었는데, 이 중 7명이 스스로 목숨을 끊는 등 우정사업본부의 살인적인 노동환경은 수 년 째 개선되지 않고 있다.

이에 본 논문에서는 우정사업본부 소속 집배노동자들의 근로 실태 및 문제점을 살펴보고, 과로사 및 업무스트레스로 인한 자살에 대한 공무상 재해 인정여부에 관하여 최신 동향 및 판례의 태도를 살펴본 후, 집배노동자들의 반복되는 업무상 재해를 막기 위한 해결책을 제안하고자 한다.

1) 한국노동연구원, 「2017년 집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사」

II. 선행연구 검토

과로사 및 업무스트레스로 인한 자살에 대한 공무상 재해 인정여부에 관한 연구로는, 이와 관련하여 긍정적인 내용의 판례가 나오는 경우 판례 평석에 의한 연구를 하는 정도가 대부분이었다.

한국사회 스스로 과로사 및 업무스트레스로 인한 자살에 대한 공무상 재해를 ‘재해’로 인정하지 않는 분위기 때문이었던 것으로 보인다.

관련하여 유의미한 연구로는 ‘홍남희, 정신질환의 업무상 재해 인정 현황 및 평가 -한국과 일본의 사례를 중심으로-, 제주대학교 법과정책연구소, 2015’가 있다. 위 연구에서는 “‘외상 후 스트레스 장애’ 외의 다른 정신질환을 업무상 질병 인정 기준에 추가하지 않고 있는 상황이나 당해 정신질환이 산업재해에 해당하는지에 대한 심사·승인과 관련하여 제도적 규정이 미비한 점 등은 정신질환의 산업재해 인정을 어렵게 하는 원인으로 보고, 정신질환이 산업재해로 인정받기 어렵다는 이유로 근로자들은 업무로 인해 정신질환이 발병하였음에도 불구하고 산업재해 승인 신청을 하지 않는다는 악순환이 발생하고 있는 문제점을 지적하고, 업무상 질병 중 정신질환은 다른 육체적 질병에 비해 업무와의 상당인과관계를 밝히기가 어려움에도 불구하고 근로자에게 입증책임을 지우는 것은 불합리하므로 입증책임을 전환 혹은 배분이 필요하다는 해결책을 제시하고 있다. 또한 자살로 인한 산업재해 인정에서 업무 자체의 스트레스 강도는 ‘평균인’을 기준으로 판단하고, 그 업무상 스트레스와 질병 간 인과관계는 ‘근로자 본인’을 기준으로 판단하여야 한다는 법원의 판결은 이론적으로는 가능할지 모르나 실제의 판단과는 괴리가 있는 것으로 보이므로 이러한 판단에 대한 재검토” 등에 관하여 제언

하고 있다.

본 논문은 집배노동자 근로 실태 및 문제점을 전반적으로 살펴본 후 업무상 스트레스로 인한 자살을 공무상재해로 인정하는지 여부에 관하여 법률적으로 검토하고 있다는 점에서 위 선행연구와는 구체적인 주제가 달라 의미가 있다.

Ⅲ. 집배노동자²⁾ 근로 실태 및 문제점

1. 우편 집배 업무 과정 및 업무 강도의 증가

우편업무는 국내우편과 우체국 택배, 국제우편 업무로 구분되며, 국내 우편은 다시 통상우편물과 우편엽서, 소포, 민원우편, 국내 특급우편(당일특급, 익일오전특급, 익일 특급), 우체국경조카드 등의 접수와 배달업무로 구성된다. 우체국 택배는 접수와 배달 업무로, 국제우편은 국제통상우편, 국제소포우편, 국제특급우편(EMS) 등으로 구성된다. 집배노동자들은 이 모든 우편을 그 특성에 따라 날짜에 맞게 받아야 할 바로 그 사람에게 보내는 업무를 기한 내에 해내야 한다.

우편물 처리의 전산화/자동화가 이루어졌다고는 하나 자동인식 구분기가 제대로 구분을 하지 못하는 등 우편 분류 작업의 기계화에 한계가 많다. 또한 집중국에서 제대로 구분하여 나오지 않는 경우도 많아 각 우체국에 도착한 우편물을 집배노동자들이 다시 개별 및 팀별 공동 작업으로 처리해야 하는 경우도 자주 발생한다. 통상 구분기 및 소포구분기가 있기는 하나, 물량이 많거나 기계가 수시

2) 집배 노동을 하는 ‘개인’을 지칭할 때는 ‘집배원’이라는 용어를, 집배 일을 하는 노동자 집단을 지칭할 때는 ‘집배노동자’라는 용어를 사용하고자 한다.

로 고장 나는 경우 혹은 기계에 올리면 파손되는 물품의 경우 등 여러 가지 이유로 사람이 직접 구분해야 하는 경우가 많고 기계에 직접 우편물을 올렸다 내려야 하는 경우도 빈번히 발생한다.

예전처럼 손편지를 쓰는 경우는 거의 없지만, 택배와 등기우편물 및 각종 정보지 등이 폭발적으로 늘어나 우편업무가 오히려 크게 늘었다. 한편 우체국 쇼핑물 등으로 인하여 이제는 신선도와 파손되기 쉬워 주의를 요구하는 우편물들이 늘어난 것도 전과 달라진 점이다. 택배 업무가 증가하면서 우편물의 부피가 커지고 무거워졌으며 이를 처리하는 부담도 증가하였다. 기계화가 되었다 하더라도 오히려 노동량이 늘어나고 그에 따른 인원 확충이 필요한 이유가 여기에 있다. 그런데 특급우편과 같이 더 많은 수익을 낼 수 있는 우편서비스는 증가하는 데 반해 인력충원이 그에 비례하여 늘어나지 않기 때문에 결국 1인이 담당해야 할 업무량과 노동강도만 지속적으로 증가해왔다.

2. 세부 집배 업무 프로세스

출근길 아침 8시 반 정도면 아파트 출입구에 서있는 우체국 마크가 그려진 오토바이를 보거나, 우편함에서 우편물을 넣고 있는 집배노동자를 만난 적이 있을 것이다. 집배노동자들이 그 시각에 우편물을 배달하기 위해서는 늦어도 7시까지의 출근을 해야 우편물 분류하고, 등기우편물을 인계 받아 출국을 할 수 있다. 우편물을 모두 배달한다 하더라도 여기서 끝이 아니다, 집배업무를 모두 마치고 우체국으로 돌아가서는 수취인이 없는 등기를 정리하거나 다음 날 우편물을 분류 작업을 마쳐야 퇴근이 가능하다. 퇴근하는 시각은 월말, 명절 등 우편물 폭주기에 따라 유동적이다.

3. 집배노동자들의 일반적인 노동 상황

가. 과도한 업무로 인한 고질적인 장시간 노동

집배노동자는 우정사업본부 내 대표적인 장시간 근로 직종이다. 집배노동자의 관할지역, 숙련도 등에 따라 편차가 있지만, 집배업무 프로세스는 출근, 분류, 출국, 귀국, 분류, 퇴근으로 이루어진다. 우편물을 배달하기 위해 우체국을 나서는 단계(출국) 이전에 우편물 분류 및 등기우편물 인계 등으로 조기 출근이 이루어지고, 우편물을 배달하고 우체국으로 들어오는 단계(귀국) 이후에도 등기우편물 정리와 다음날 우편물 분류 등을 위해 정시 퇴근이 이루어지지 않고 있다.

2017년 기준, 한국노동연구원의 조사 결과에 따르면 집배노동자들의 연평균 근로시간은 2,869시간으로 나타났다.³⁾ OECD(경제개발협력기구) 연평균 근로시간인 1,766시간 보다 무려 1,103시간이 더 많다. 한국 집배노동자 1인당 담당 인구수는 2,763명으로 일본 905명에 비해 3배 이상 많다.⁴⁾ 집배노동자이 매일 배달하는 우편물량은 1,000통이 넘으며 하루 평균 11~13시간 일을 하지만 휴식시간을 온전히 사용할 수 없는 환경으로 우편물이 급증하는 폭주기에는 사실상 휴식시간을 포기하는 경우가 많다. 이는 매일 기한 내에 배달해야 하는 우편업무의 특성상 과도한 업무량으로 인하여 휴게시간을 쪼개어 배달을 해야만 하는 노동환경에 기인하는 것으로 보인다. 월 평균 2주는 토요일도 택배근무를 하고 있어 사실상 주말이

3) 한국노동연구원(이정희, 박시영), '집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사', 2017.

4) 2017. 9. 1. 국회토론회 자료 '법·제도 개선을 중심으로 바라본 집배원 과로사 문제의 해결책'

없는 삶을 살고 있다. 월 평균 법정근로시간 외에도 65.8시간 초과근로를 하며 추석과 설 명절 등 특별소통기간에는 100시간이 넘게 장시간 중노동을 한다.

한국노동연구원의 실태조사에서, 조사 대상 집배노동자 73.8%는 ‘집배부하량 시스템에 내 업무량이 제대로 반영되어 있지 않다’라고 느끼고 있는 것으로 나타났다.⁵⁾

이와 같은 고강도·장시간 노동으로 집배노동자들은 전체 근로자 평균과 비교했을 때 1년에 100일을 더 일하고, 업무와 겸배에 대한 부담으로 정당한 권리인 휴가조차 제대로 쓰지 못하고 있다. 결국 집배사업장의 업무내역과 근로환경 등으로 인하여 노동자로서의 기본적인 권리조차 보호받지 못하고 있는 것이다. 이러한 집배노동자들의 노동환경은 아래와 같은 구체적인 노동 상황을 보면 실제로는 더욱 심각한 것으로 보인다.

나. 집배노동자 노동 상황의 구체적인 예

집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사 자료를 중심으로 집배노동자의 구체적인 노동상황 사례를 살펴보고자 한다.⁶⁾

(1) 회사에서 정한 출퇴근 시각과 실제 출퇴근 시각 상이

회사에서 정한 출근시각은 평균 8시이나 실제 평균 7시 24분에 출근하고 있다. 회사에서 정한 퇴근시각은 평균 18시 24분이나, 실제 평균 18시 54분에 퇴근하고 있는 것으로 조사됐다.

5) 한국노동연구원(이정희, 박시영), ‘집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사’, 2017.

6) 한국노동연구원(이정희, 박시영), ‘집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사’, 2017.

(2) 실제 휴게 시간이 짧거나 없음

회사에서 정한 평균 식사시간은 54.6분, 평균 휴게시간은 30.1분이나 실제 평균 식사시간은 22.9분이나, 실제 평균 휴게시간은 15.4분이다. 회사에서 정한 식사 및 휴게시간은 84.7분이나, 실제 평균 식사 및 휴게시간과 46.6분이나 차이 나는 것으로 조사됐다.

(3) 하루 평균 이동 거리 및 평균 배송물량

평균 이동거리는 20~40km가 41.1%, 20km 미만인 19.7%, 40~60km가 12.1%, 60~80km가 11.2%로 조사됐다.

하루 평균 배송 물량은, 일반통상 990.3건, 등기 108.3건, 택배 42.3건, 반품 수거 5.9건, 당일특급 4.6건으로 하루 평균 1151.4건을 처리하고 있는 것으로 조사됐다.

(4) 이동거리별 하루 평균 배송 물량

이동거리와 평균 배송물량을 종합하여 통계를 낸 결과는 아래와 같다.

- 20km 미만 : 일반통상 1179건, 등기 154.7건, 택배 42.9건
- 20~40km : 일반통상 1095.9건, 등기 112.1건, 택배 42.9건
- 40~60km : 일반통상 933.2건, 등기 105.1건, 택배 44.6건
- 60~80km : 일반통상 829건, 등기 89.7건, 택배 36.6건

(5) 월 평균 근로일수 및 월 평균 토요 근무일수

월 평균 근로일수 등은 월 22일, 월 239.1시간, 연 2869.4시간으로 조사됐고, 월평균 토요 근무일수는 2일 34.9%, 3일 8.8%, 1일 8.8%, 4일 3.1%, 무응답 43.2%로 월 평균 2.1일로 조사됐다.

(6) 연가 사용 현황 및 미사용 이유에 대하여

2016년 발생한 연가는 평균 19.1일이지만, 집배노동자의 2016년 연가 실제 사용일수는 평균 3.4일로 지정 연가와 실제 연가 사용일은 평균 15.8일 차이가 나는 것으로 조사됐다. 연가 미사용 요인으로는 ‘동료에게 피해주기 싫어서(41.9%)’, ‘업무량 과중 때문(39.3%)’, ‘회사에서 연차를 쓸 수 있는 환경이 안 돼서(9.1%)’, ‘과도한 겸배(7.7%)’ 등으로 조사됐다. 실제 연가사용을 권장하고 있지만 집배사업장의 특성상 현실적으로 연가를 사용할 수 없는 상황이 발생하고 있는 것으로 보인다.

(7) 업무상 재해 발생 요인

업무 시 사고 경험 횟수는 평균 4.4회로, 사고 발생원인(복수응답)으로는 ‘넘어짐(미끄러짐, 오토바이 주행)(81.8%)’, ‘무거운 물체 운반(55.2%)’, ‘충격, 부딪힘(47.0%)’, ‘교통사고(34.9%)’, ‘환경적 요인(더위, 폭설 등)(32.2%)’ 등으로 조사됐다. 사고가 났을 때 71.2%는 병가를 사용하지 않았고, 질병으로 인해 병가를 사용하지 않은 집배노동자는 80.9%에 달했다. 이와 같이 집배노동자는 장시간 노동과 과중한 업무 강도에 따른 과로사 위험 및 업무스트레스에 노출되어 있는 것으로 보인다.

4. 겸배 및 통구훈련으로 인한 업무 과중 문제

가. 겸배 문제

겸배는 질병·사고 등의 사유로 결원 발생 시 당해 결원 인원이 담당하던 배달구역을 다른 집배노동자가 나누어 배달 업무를 담당하는 방식을 말한다. 집배노동자의 경우 대체인력이 없어 겸배가

교통사고뿐만 아니라 사망사고 위험을 높이는 요인으로 지적된다.

2013년 전국 4개 지역, 8개 우체국 집배노동자 246명을 대상으로 한 사회진보연대 부설 노동자운동연구소의 연구⁷⁾에 따르면 한 달에 견배를 하는 횟수가 6일 이상인 경우가 23%에 달하는 것으로 조사됐고, 1인당 한 달 평균 5.7회의 견배를 하고 있으며 이로 인해 발생하는 추가 노동시간은 8.6시간에 달하는 것으로 보인다. 견배의 경우 본인 구역이 아닌 곳을 배달하기 때문에 지리적으로 낯설어 안전사고가 일어날 가능성이 다분히 높아질 수밖에 없는 구조이다. 집배 시스템의 팀 단위의 운영방식과 견배 구조가 장시간 노동 및 과중한 노동 강도를 유발하는 요인으로 보인다.

실제 2017. 5. 22. 오후 3시 30분경 대구성서우체국 김 모 집배원이 ‘견배’를 위해 다른 구역으로 이동하던 중 트럭과 충돌해 사망한 사건이 발생하였고, 아산우체국 곽 모 집배원 역시 사고로 공백이 생긴 다른 우체국을 지원하던 중 집에서 과로사하는 사건이 발생했다. 견배와 이로 인한 업무과정과 사고 증가는 절대적 인력부족으로 연가, 병가 등 결원이 발생할 때 대체인력이 없어 동료의 일까지 부담하기 때문인 것으로 보인다.

「우정사업본부 현업관서 소요인력 산출기준세칙」에 나와 있는 예비 인력 규정을 보면 예비인력률이 집배분야는 3%, 창구 및 집중국 등 기타 분야는 2%로 되어 있다.⁸⁾ 3.5% 범위 내에서 예비 인력

7) 노동자연구소, 「집배원노동자의 노동재해·직업병 실태 및 건강권 확보방안」, 2013.

8) 소요인력세칙 제15조(예비인력)

- ① 예비인력 이라함은 연가, 병가, 특휴, 공가, 교육 등으로 인하여 결원발생시 추가 운용할 수 있는 인력을 말한다.
- ② 지방우정청장은 소요인력산출결과 분야별 산출인원수의 일정비율(집배분야 3.5%, 창구 등 기타분야 3%)을 초과하지 않는 범위내에서 예비인력으로 산정하여 운용한다.

을 산정하여 운용한다.⁹⁾

우정사업본부에서는 집배분야 예비인력이 집배부하량 안에 4%를 반영하고 있다고 하나 체감하기 어려운 실정이다. 특히 장기 병가자의 경우 대체인력을 배치하지 않아 해당 팀 동료집배원들은 일상적인 검배업무에 시달리고 있고 추가적으로 장기간 장시간노동으로 인한 건강권 악화와 안전사고의 위험을 높이는 결과로 나타나 또 다른 병가자 발생까지 야기하고 있다.

나. 집배 통구 문제

집배통구훈련은 직원유고시 원활한 업무배치를 위하여 상시적으로 진행되는 타구역을 익히는 과정이다.

견습 기간이나 홀로 담당구역에 배치되었을 때 집배통구가 이루어지면 업무적응도가 낮아 숙련된 사람에 비해 노동시간이 증가된다. 게다가 신규구역 견습기간 동안 한 구역에 2인이 배치됨에 따라 인력지원이 없을 시 해당 팀원들은 1구역을 검배 해야 하는 문제가 발생한다. 따라서 집배통구훈련은 장기간 체계적으로 이뤄져야 하나, 현실은 그렇지 못하다.

동료들의 검배업무 발생이라는 문제로 인해 견습자에게 구역을 숙지하는 시간이 안정적으로 확보되지 못 하고 개인의 역량으로 대처하게 만드는 시스템이며, 심한 경우 대상자 2명이 서로 구역을 맞바꾸는 맞통구의 경우도 개개인에게 업무책임이 떠넘겨지는 상황이 발생한다. 이로 인해 통구 및 견습기간 동안에는 대상자뿐만 아니라 팀원 전체적으로 노동시간의 증가뿐만 아니라 정신적인 스트레스도 상당하다고 한다.¹⁰⁾

9) 한국노동연구원, “우정종사원의 근로시간과 일생활균형 실태조사와 개선방안”, 2013, 27쪽.

다. 해결책

2012년도부터 금전으로 보상하던 연가보상비를 제한하여 지급함에도 불구하고 많은 집배노동자가 연가를 제대로 사용하지 못하고 있는 현실이다. 집배노동자에게 1년간 부여된 약 20일 중 1인당 10일의 연가를 사용할 시 필요한 예비인력 비율은 약 4%이며 20일 모두 사용 시 약 8%의 예비인력이 필요하다. 또한, 토요일 택배업무 시 50%의 인력이, 전일근무 시 평일 대체휴무를 실시할 경우 예비인력 비율은 10% 추가로 필요하다. 병가, 특별휴가, 공가, 교육 등의 결원까지 감안하면 현행 3.5%의 예비인력은 턱없이 부족하고 대폭 증가되어야만 일상적인 결배로 인한 노동시간 증가를 예방할 수 있을 것으로 보고 있다.¹⁰⁾

휴가나 병가 등으로 연차를 자유롭게 사용할 수 있도록 업무를 담당할 대체인력의 확보가 절실하다. 사무실에서 일하는 일반 직원이 아닌 현업 종사자들은 연차 휴가를 사용할 경우 맡은 업무를 동료가 부담 없이 할 수 있는 경우가 거의 없다. 특히 만성적인 인력 부족으로 통구훈련이 제대로 되지 않아 결배를 할 경우 제대로 할 수 없거나 많은 시간을 필요로 하는 경우가 다반사였다. 주어진 연가를 원하는 만큼 사용할 수 있도록 충분한 예비 인력이 확보되어야 할 것이다. 직원들이 사소한 부상으로 병가를 신청하고 싶어도 제대로 할 수 없어 무리하게 업무를 보다 만성적인 건강문제로 발생하는 경우가 있다.

그러므로 부상이나 질병으로 병가를 신청해야 할 경우 다른 팀 동료에게 업무 부담을 주지 않을 수 있도록 여유 있게 예비 인력이

10) 김효, “집배인력증원을 통한 노동시간 단축”, 「법·제도 개선을 중심으로 바라본 집배원 과로사 문제의 해결책」 자료집, 국회, 2017. 9. 1.

11) 김효, 앞의 글.

확보되어야 한다.¹²⁾

5. 집배노동자들에 대한 공상처리 방식 및 문제점¹³⁾

가. 실태

한국노동연구원이 근무 중 부상을 당한 우정종사자들을 대상으로 공상처리가 제대로 되었는지 조사한 결과에 의하면, 응답자 중 30.7%만 공상처리가 되어, 되지 않은 경우가 약 70%나 되었다.

특히, 근무 중 공상처리를 제대로 받지 못한 집단은 집중국, 계리원, 우편원, 우정실무원, 별정사무원, 여성 및 교대근무 집단이었으며, 계약직인 우정실무원은 7.9%만 공상처리가 되어 최저 수준이었다.

즉, 우정종사원들이 업무로 인한 부상을 당하였어도 제대로 된 공상처리도 이루어지지 않는 경우가 대부분이다.

나. 문제점

공무상 재해 발생 시 상급 기관이나 행정 기관에 보고를 하면, 상급 기관이나 감독 기관이 공무상 재해 발생 사실을 인지하게 되므로 피해 집배노동자가 공상 처리 후 적절한 치료를 받을 수 있는 분위기가 형성될 수 있다.

이런 이유로 산업안전보건법 제10조¹⁴⁾는 산업재해 발생 시 고용노동부장관에게 보고하도록 규정되어 있는데, 우정사업본부는 산

12) 한국노동연구원, 앞의 글, 28쪽.

13) 한국노동연구원, 앞의 글, 179쪽.

14) 산업안전보건법 제10조(산업재해 발생 은폐금지 및 보고 등)

② 사업주는 제1항에 따라 기록한 산업재해 중 고용노동부령으로 정하는 산업재해에 대하여는 그 발생 개요·원인 및 보고 시기, 재발방지 계획 등을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

업재해 발생 시 고용노동부장관에게 보고하지 않았으며, 이에 '산업재해조사표 미제출 관련 시정명령'까지 받은 적이 있다.

그럼에도 불구하고 각 사업장에서는 집배노동자의 공무상 재해가 발생하여도 위의 절차에 따라 보고를 하지 않은 경우가 많았는데, 서광주우체국 역시 2016년 안전사고 6건 중 1건만 상급기관인 전남지방우정청에 보고를 하고 5건은 보고를 하지 않았다.

위와 같이 피해 사업장은 공상 발생 시 산업안전보건법이나 내부 규정인 「산업재해 발생 처리」에 따른 보고 의무를 이행하지 않았고, 이로 인해 피해 사업장이 공무상 재해 시 공무상 병가 처리를 하지 않더라도 관리 감독 기관인 상급 기관이나 행정 기관에 의한 점검이 되지 않아 피해 집배노동자가 적절한 치료를 받지 못하는 관행이 형성·유지됐다.

우정사업본부는 내부 규정인 「산업재해 발생 처리」에 “매월 말 재해자가 근로복지공단에 산재신청 또는 공무원연금공단에 공상신청을 하였는지 확인하여 별도 보관”이라고 규정하여 피해노동자의 공무상 요양 승인 신청 여부를 확인하여 관리하도록 되어 있음에도 불구하고 이와 같은 확인 및 관리 절차를 전혀 이행하지 않는 잘못된 관행이 존재한다.

6. 집배노동자들의 정신적·신체적 스트레스 현황

가. 일반적인 업무 스트레스 현황 : 부산·경남 지역 집배노동자 노동환경 실태 조사 보고서를 중심으로

(1) 집배노동자 노동환경 실태조사 결과에 대하여

부산경남지역 집배 노동자(13개 우체국)를 대상으로 설문조사, 현장 노동 강도 측정, 면접 조사 등의 방법으로 조사한 결과를 한마

다로 정리하면 신체적·정신적 스트레스 상태가 만성적이며 상당한 수준이라는 것이다.

위 실태 조사 결과 집배노동자들의 노동시간(평균)은 평상시 하루 10.5시간, 폭주기 하루 12.1시간이고 특별수송기에는 하루 13.4시간이었다. 점심시간은 평상시 27.6분, 폭주기 23.2분, 특별수송기 23.9분이며, 휴식시간은 평상시 18.4분, 폭주기 12.5분, 특별수송기 9.5분으로 나타났다. 소화불량 증상률을 보면, 경남지역 주간근무노동자는 12.3%, 집배노동자는 16.7%다. 이는 작업자들이 제시간에 식사를 하지 못하는 결과로 보여 진다. 모든 피로 설문을 합한 점수인 총피로도에서 피로도가 심한 상태 이상이 63%나 되었고, 매우 피로한 사람도 42.8%나 되어 전반적으로 피로함을 호소하고 있었다. 다차원 피로 척도를 보면, 매우 심함 42.75%, 정상 23.10%, 심함 20.29%, 약간 심함 13.77%로 나타났다.

집배 노동자들은 도로변에서 오토바이를 운행으로 인하여 대기 오염에 직접적 노출, 사업장 내에서 우편 및 택배 분류 과정에서 각종 분진 노출, 대민 업무로 인한 감정 노동으로 인한 정서적 탈진, 오토바이의 무게와 택배 그리고 우편물의 무게와 분류 작업 시 고도의 반복, 추위와 더위 등에 노출되어 있다. 이로 인하여 각종 암, 뇌심혈관계 질환, 근골격계 질환, 정서적 문제, 탈진 및 동상 등이 집배 노동자의 건강을 위협하고 있다. 또한 도로 위에서의 교통사고의 위험과 뛰어 다니는 과정에서 주변 지형에 의한 사고의 위험, 폭행의 위험 등에도 노출되어 있다.

집배노동자의 경우 ① 근골격계 질환(위 보고서에 따르면 조사 대상의 43%가 당장 의학적 치료가 필요한 근골격계 질환을 앓고 있으며, 70%가 넘는 집배노동자가 거의 모든 신체 부위에 근골격계 질환을 호소하고 있다), ② 뇌심혈관계 질환(집배노동자들의 장시

간 노동현실은 그 자체로 ‘뇌심혈관계 질환의 시한폭탄’을 안고 일하고 있다) ③ 기상상태 불안정으로 인한 재해(우편배달 중 폭우나 빙판길, 폭설 등으로 인한 안전 사고 발생이 빈번하게 발생한다), ④ 교통사고로 인한 재해(집배노동자들의 경우 최근 3년 동안 재해 발생 경위를 분석한 결과 오토바이를 타고 우편물을 배달하는 과정에서 발생한 교통사고로 인한 재해가 가장 많이 발생한 것으로 조사되었다) 등의 열악한 노동환경 속에서 건강과 안전을 위협받고 있는 것으로 보인다.

실태조사 결과 무료 노동을 하는 작업자들은 76.9%에 이르렀고, 평균 16.4시간이었다. 또한 점심시간에 일을 하는 작업자들은 86.2%였고, 일주일 평균 4.4일이었다. 일주일 평균 노동시간은 평상시 57.1시간, 폭주기 64.9시간, 특별 수송기 72.1시간이었으며, 점심 시간은 평상시 27.6분, 폭주기 23.2분, 특별 수송기 23.9분, 휴식 시간은 평상시 18.4분, 폭주기 12.5분, 특별 수송기 9.5분이다. 노동시간이 길어질수록 쉬는 시간은 줄어들었다.

실제 집배 노동자들은 점심시간 노동을 포함한 무료 노동의 문제점을 지적하고 있다. 과도한 업무량으로 조기 출근과 늦은 퇴근이 반복적으로 발생하고 있으며, 이를 해결하기 위해서는 인력 충원으로 업무량을 감소시키는 것이라고 지적한다.

나. 산업재해로 인한 집배노동자 사망자 현황

최명길 국민의당 의원이 우정사업본부에서 제출받아 공개한 자료에 따르면, 2012년부터 2017년 9월까지 우정사업본부에서 218명의 노동자가 사망한 것으로 나타났다. 우정사업본부가 분류한 사망 원인 중엔 ‘질병’으로 인한 사망이 144명으로 가장 많았고, ‘자살’로 인한 사망이 34명으로 뒤를 이었다. ‘교통사고’로 인한 사망은 29명,

‘익사’ 4명, 추락사 2명 순이다. 그 외에도 ‘감전사고’, ‘저체온증’, ‘압사’ 등으로 인한 사망도 있었다. 그러나 이들 사망자 중 ‘순직’으로 인정된 경우는 고작 24명이었다. 순직자 중에는 교통사고로 사망한 경우가 14명이었고, 질병이 8명, 압사와 추락사가 1명씩이었다.

집배노동자 사망사고는 최근 5년간 79건이나 발생하였고, 2017년에만 자살·교통사고·심혈관 질환 등으로 16명이 사망했다.

IV. 법률적 검토 및 제언

1. 법률적 문제 검토

가. 산업재해 미보고

산업안전보건법에 따르면 공무상 재해를 제대로 처리 및 보고하도록 되어 있으나 이번 서광주우체국 사건에서도 알 수 있듯이, 이를 위반하고 있는 것으로 보인다(산업안전보건법 제72조 제3항, 동법 제10조 제2항 위반).

집배노동자의 경우 오토바이를 타고 우편물을 신속하게 배달해야 하는 업무의 특성상 교통사고 등 공무상 재해가 많이 발생할 수밖에 없다. 특히 기상 악화나 배달업무가 급증하는 명절, 농산물 수확기 등의 시기에는 사고 발생이 더욱 증가한다. 하지만 사업장에서는 무사고 연속달성 운동, 인사고과의 부담, 공무상 재해 발생 시 상급 기관이나 행정 기관에 보고를 하지 않아 관리감독 기관으로부터 공무상 병가 처리에 관한 점검이 되지 않는 등의 이유로 공무상 재해를 제대로 처리 및 보고하지 않고 있으며, 이러한 관행들은 공무상 재해를 당한 집배노동자들에게 정상적인 공무상 병가 처리가

되지 않는 상황으로 이어지고 있다.

따라서 이러한 구조적인 문제에 대하여 향후 관련 기관에서는 각 우체국 사업장에 대한 공무상 재해 처리에 대한 정상적인 처리와 보고가 될 수 있도록 하여야 하며, 집배노동자들의 장시간 근로와 과도한 업무로 인한 산재 위험 등에 대한 특별근로감독 등을 통하여 산업안전보건법 위반 여부 등을 면밀히 검토할 필요성이 있다.

나. 근로기준법 위반

근로기준법 제50조는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과할 수 없도록 규정하고 있으며 제53조는 1주 최대 52시간을 넘을 수 없도록 제한하고 있다. 우정사업본부 현업관서직원 복무관리세칙 역시 기본근무 시간으로 주 40시간을 원칙으로 한다고 밝히고 있다. 하지만 집배노동자의 경우 2016년 집배노동자의 초과근무세부내역을 분석해보면, 집배노동자 주당 평균 노동시간은 55.9시간, 연간 평균 노동시간은 2,888시간으로 계산하였다. 2016. 10. 25. 국회토론회 자료에 따르면 집배노동자는 비수기 57.6시간, 폭주기 70.2시간, 특별기 85.9시간을 노동하고 있으며 평균 주당 노동시간은 $= 3364.8/52.1 = 64.6$ 시간으로 조사됐다.

이러한 과도한 연장근로에도 불구하고 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례)규정에 근거하여 통신업 중 ‘우편물 운송하는 운송직’ 즉, 집배노동자 역시 근로시간 및 휴게시간의 제한을 받지 않고 1주 12시간을 초과하여 제한 없이 연장근로가 가능하도록 되어 있다. 현재 대부분의 집배노동자들은 실제 출근시간과 이 정된 출근시간, 실제 퇴근시간과 인정된 퇴근시간으로 시업과 종업 시각이 사용자의 재량에 따라 달리 인정되어 초과 근무에 해당하는 임금이 체불되고 있는 것이 아닌지 의심된다.

다. 업무상 스트레스로 인한 자살의 경우 인과관계 인정 여부 : 순직유족
보상금 인정 여부

(1) 관련 법령

공무원연금법 및 동 시행령은 아래와 같이 업무 스트레스로 인한 자살의 경우도 순직을 인정하는 근거 규정을 두고 있다.

□ 공무원연금법

제61조(순직유족보상금 및 위험직무순직유족보상금)

① 순직공무원의 유족에게 순직유족보상금을 지급한다.

제35조(공무상요양비)

③ 제1항의 공무상 질병 또는 부상의 기준은 대통령령으로 정한다.

□ 공무원연금법 시행령

제29조(공무상 질병 또는 부상의 인정기준)

④ 공무원의 자해행위가 원인이 되어 발생한 질병 또는 부상은 공무상 질병 또는 부상으로 보지 아니한다. 다만, 그 자해행위가 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 자해행위가 원인이 되어 발생한 질병 또는 부상은 공무상 질병 또는 부상으로 본다.

1. 공무수행 또는 공무와 관련하여 발생한 정신질환으로 요양을 받았거나 받고 있는 공무원이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
2. 공무상 질병 또는 부상으로 요양 중인 공무원이 그 공무상 질병 또는 부상으로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우
3. 그 밖에 공무수행 또는 공무와 관련한 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우

- ⑤ 공무상 질병에 대한 결정을 하는 경우에는 공무원 또는 공무원이었던 사람의 업무 특성, 성별, 나이, 체질, 평소의 건강상태, 기존의 질병 유무, 병가, 휴직, 퇴직 등을 고려하여야 한다.

(2) 관련 판례 및 결정

우리 행정법원 및 대법원은 기존에는 업무상 스트레스로 인하여 자살을 한 경우 인과관계를 인정하지 않았으나, 최근에는 이를 인정하는 내용의 판결을 계속해서 내리고 있다. 아래 각 판결에서는 공통적으로, 업무상 스트레스로 인하여 자살한 당사자가, 평소 우울증을 앓은 사실이 없고, 업무상 스트레스 외에는 스트레스를 받을만한 사정이 없는 점 등이 인과관계 인정에 주요한 영향을 미친 것으로 보인다.

(가) 대법원 2015. 1. 29. 선고 2013두16760 판결 (공무원이 업무상 사고로 시력이 손상된 공무원이 우울증으로 자살한 사안)

망인은 공무 수행 중에 당한 이 사건 상병으로 인해 신체적 고통에 시달렸을 뿐 아니라 시력상실에 대한 불안감, 자신과 가족의 처지에 대한 비관 등으로 상당한 심리적 위축감과 정신적 자괴감에 빠졌던 것으로 보인다. 그리고 심각한 신체 손상에 동반하여 우울증이 발생하는 것은 흔한 현상으로 이 사건 사고로 인해 망인이 중증의 우울증 상태에 빠졌을 가능성이 높다. 망인으로서 이 사건 상병으로 두 차례의 양막 이식수술을 받았으나 각막의 광범위한 손상으로 인해 회복이 느리고, 각막과 각막윤부 이식수술이 추가적으로 필요하였으나, 그 수술을 하더라도 시력이 사고 이전으로 회복되기를 기대할 수는 없었고, 그로 인한 절망감으로 망인의 우울증세는 더욱 악화되었을 것으로 보인다.

결국 망인은 이 사건 상병을 입은 후 신체적 고통과 시력을 잃을 지도 모른다는 정신적 불안감에 시달리다가 극심한 스트레스로 우울증이 발병하여 사고 발생 후 두달 여 만에 자살한 것으로 봄이 상당하다. 그리고 망인은 이 사건 상병을 입기 전까지 우울증 등의 정신적 질환으로 진단을 받거나 치료를 받은 전력이 없었고, 다른 요인으로 우울증에 걸렸는지나 자살하였다고 볼 만한 자료도 없다.

사정이 이러하다면, 망인이 비록 자살하였다고 하더라도, 망인은 이 사건 상병으로 인해 신체상 후유장애와 이에 수반된 불안, 우울 등의 정서장애가 발생하였고, 그로 인한 비관적 심리상태와 정서불안 등의 상태가 지속되었으며, 자살 직전 극심한 정신적 불안상태로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 빠지고, 그러한 상태에서 자살에 이르게 된 것으로 추단할 여지가 충분하므로, 망인의 공무와 사망 사이에 상당인과 관계를 인정할 수 있다. 망인의 성격 등 개인적인 취약성이 자살을 결의하게 된 데에 일부 영향을 미쳤을 가능성이 있다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

(나) 서울행정법원 2017. 5. 19. 선고 2016누64106 판결 (공무원이 업무와 관련된 민원과 소송 등에 시달리다 스스로 목숨을 끊은 사안)

① 망인은 ○○군 북면에서 근무하는 기간 중 대부분을 민원인들의 고발로 개시된 3건의 수사 과정에서 여러 차례 피의자로 소환되어서 조사를 받고, 민원인이 제기한 행정소송에 대응하며, 지역 언론사 기자들에게 행정처분 경위 등을 해명하면서 보냈는데, 망인이 그 과정에서 극심한 스트레스와 정신적 고통을 받았을 것으로 보이는 점, ② 망인은 ○○군 북면에서 처리한 업무에서 비롯된 고발 사

건의 수사가 마무리될 무렵 ○○군 건설교통과로 발령받으면서 기존에 2명이 처리하던 업무 대부분을 혼자서 처리하고, 건설사업 조기발주 설계단에도 소속되어 일하는 등 과중한 업무를 처리한 것으로 보이는 점, ③ 망인은 평소 가족들과도 평온하게 지냈고, 직장 동료들과도 원만한 관계를 유지하였으며, 우울증세 등을 앓은 전력이 전혀 없고, 업무 외의 다른 요인으로 우울증세가 발생하였다고 볼 만한 자료가 없으며, 망인이 일반인에 비하여 스트레스에 더 민감하게 반응하는 기질적 소인이나 성향의 소유자였음을 엿볼 수 있는 자료가 제출되어 있지도 않은 점, ④ 망인이 업무상 스트레스나 과로 외에는 경제적 어려움에 처해 있었다는 등 자살을 선택할 만한 동기나 계기가 될 만한 사정이 없었던 것으로 보이는 점 등을 종합하면, 망인은 자살 직전 극심한 업무상 스트레스와 정신적 고통으로 불면증에 시달리고 더 나아가 우울증세가 유발되었으며, 그로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없을 정도의 상황에 처하여 자살에 이르게 된 것으로 추단할 수 있다.

따라서 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 인정된다고 봄이 타당하다. 따라서 이와 달리 망인의 업무와 사망 사이에 상당인과관계가 없다는 전제에서 한 이 사건 처분은 위법하다.

(다) 서울행정법원 2016. 6. 3. 선고 2014구합73098 판결 (공무원 이 세월호 현장에서 사고와 관련한 주요 정보 업무와 사고 수습 업무를 수행하다 투신자살한 사안)

경찰관인 망인이 세월호 현장에서 사고와 관련한 주요 정보 업무와 사고 수습 업무를 수행하다 투신자살하였는바, ① 피고(공무원연금공단)는 망인이 투신 직전 만취해 있었으므로 공무원상 정신 질

환의 개입 없이 음주와 자의에 의하여 투신한 것이라고 주장하나, 망인이 투신하기 직전 음식점에 들러 음식점 주인의 차를 타고 집으로 향하는 과정에서 위 음식점 주인과 정상적인 대화가 가능하였고 그 대화의 과정에서 주변 상황과 개인 정보를 비교적 정확하게 진술하였던 점으로 미루어 보아 그 당시에 망인이 만취해 있었다고 보기는 어려운 점, ② 망인은 사망 이전까지 정신과 치료나 상담을 받은 적이 없었고, 세월호 사고 발생 전까지 정신과적 질병의 발현으로 추측될만한 증상을 보였던 적도 없는 점, ③ 망인은 2006년에 재혼을 한 이후로 가족 관계가 원만하였던 것으로 보이고 그 밖에 달리 망인을 자살에 이르게 할 만한 다른 동기나 계기가 되는 사유를 찾을 수 없는 점 등을 종합하여 보면, 망인은 공무에 해당하는 세월호사고와 관련된 각종 업무들을 수행하는 과정에서 과로를 하고 극심한 스트레스를 받아 우울증이 발병·악화되었고 그로 인하여 정상적인 인식능력이나 행위선택능력, 정신적 억제력이 현저히 저하되어 합리적인 판단을 기대할 수 없는 정도의 상황에서 자살에 이르렀다고 추단할 수 있으므로, 망인이 수행한 공무와 망인의 사망 사이에는 상당인과관계가 있다고 보아야 한다.

(라) 2017년 서광주우체국 집배원 사건

본 논문을 투고하게 된 계기가 된 서광주우체국 집배원 자살 사건과 관련하여, 고 이길연 집배원의 자살은 공무상 재해로서 순직 유족보상금을 인정해달라는 내용으로 국민연금공단에 순직유족보상금 신청을 하였고, 2018. 1. 승인 결정이 났다. 즉, 망인의 자살이 스트레스로 인한 업무상재해임을 인정한 것이다.

2. 제언 : 인과 관계 입증을 위한 전문가 감정 및 상담을 위한 창구 필요

업무상 스트레스로 인한 자살을 공무상재해로 인정해주는 규정이 있고, 최근 판례 또한 이를 인정해주고 있으나 정신적인 스트레스를 받았다는 점(인과관계)을 입증하는 것은 더더욱 어렵다. 이 부분은 결국 전문가(정신과 전문의 등)의 판단이 필요하고 결정적인 역할을 하는데 이렇게 노동자가 자살을 한 경우 자살과 업무 사이의 인과관계를 증명해줄, 다시 말하면 자살과 업무 사이에 인과관계가 있다는 진단서 혹은 감정서를 작성해줄 정신과 전문의를 찾는 것도 너무나 힘든 일이다. 왜냐하면 업무상스트레스로 인해 자살한 노동자의 경우 살아생전 정신과 치료를 받거나 상담을 받은 적이 없기 때문에 진료기록감정을 할 수도 없는데, 단순히 주변 가족들 및 동료들의 진술만으로는 진단서나 감정서를 작성하는 것을 매우 꺼리기 때문이다.

다시 말하면 가장 강력하고 기본이 되는 입증방법인 고인 스스로의 진술이 이 세상에 없기에 증명을 할 수 없는, 죽음의 원인을 상식적으로는 알겠는데 법적으로는 증명하기 어려운 딜레마에 빠지는 것이다. 우리 대법원과 행정법원에 업무 스트레스와 자살 사이의 인과관계를 인정하는 판결들을 계속 내놓고 있기는 하지만 유가족이 법원에 소송까지 하여 순직을 얻게 되는 과정은 기본적으로 수년이 걸리고 그 과정에서 드는 비용과 정신적인 부담을 생각한다면 그 자체가 유가족에게는 매우 구차스럽고 힘든 일이다.

그러나 대부분 법률적 의료적 문외한인 유가족들은 별도의 자료를 갖추지 못한 상태에서(그런 자료를 갖출 능력과 힘이 없다) 행정적인 순직인정신청서만 제출하게 되는데 그러면 자연히 (입증부족으로) 신청이 기각되고 이후 유가족은 벌어지는 수년간의 법정

싸움을 하게 되거나 그냥 포기를 하는 경우가 많다. 이럴 때 남은 유가족들에게 절실하게 필요한 것은 이 인과관계입증을 도와줄 전문가 그룹이다. 자살과 업무 사이에 인과관계에 대하여 초기부터 상담하고 개입하는 전문가 그룹이 있어 그 그룹이 순직신청 단계부터 전문가적인 의견을 내고 그에 따라 결정이 이루어지는 것이 필요하다.

보건복지부는 2014년 4월 자살자의 사망원인분석 및 유가족의 심리지원을 수행하기 위해 ‘중앙심리부검센터’라는 것을 두기는 했지만, 이는 단순히 상담과 연구만을 하고 유가족들이 막상 공단과 법정에서 싸울 때 막연하고 힘든 감정이나 진단은 하지 않고 있는데 이는 다시 검토 되어야 할 사항이라고 생각한다.

V. 나가며

“두렵다. 이 아픈 몸을 끌고 출근을 하라네. 사람 취급 안 하네. 가족들 미안해”라는 유서를 남기고 세상을 떠난 **故이길연** 집배원은 평생 동안 우편 업무를 하였음에도 자신의 마지막 편지는 부치지 못했다.

이에, **이길연** 집배원의 유가족은 물론, 민주노총 광주본부, 민주사회를위한변호사모임 광주·전남지부, 전국집배노동조합, 우체국 노동조합이 힘을 모아 **故이길연** 집배원의 사망은 ‘자살’이 아닌 ‘스트레스로 인한 업무상 재해’임을 이유로 국민연금공단에 순직유족보상금 신청을 하였고, 2018. 1. 승인 결정이 났다. 이로써, 이제야 **故이길연** 집배원의 마지막 편지가 수취된 것이다.

업무상 스트레스로 인한 자살에 대한 업무상 재해 인정에 관하여는, 최근 들어서야 긍정적인 결정 및 판결이 이어지고 있는 것으로 보이는데, 업무상 스트레스로 인한 자살이라면 이는 자살이 아닌 ‘타살’이다. 업무상 스트레스로 인한 자살에 대한 업무상 재해 인정에 관하여 보다 완화된 요건에 의한 심사가 필요하다.

지금 이 순간에도, 쉴 새 없이 편지와 택배를 나르는 집배노동자들이 있고, 그들 중 대다수는 과중한 업무와 그로 인한 스트레스에 시달리고 있다. 턱없이 부족한 인력과 집배, 통구 문제로 인해 집배노동자들의 근로환경은 나아질 기미가 보이지 않는다.

다시는 이길연 집배원과 같이 과중한 업무에 시달리다 “인간 취급을 받지 못했다”는 생각으로 세상을 등지는 집배노동자들이 발생하지 않도록 집배노동자들의 근로 환경을 개선하기 위한 대책을 시급히 마련해야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 홍남희, 정신질환의 업무상 재해 인정 현황 및 평가 -한국과 일본의 사례를 중심으로-, 제주대학교 법과정책연구소, 2015.
- 한국노동연구원(이정희, 박시영), ‘집배원 과로사 근절대책 마련을 위한 실태조사’, 2017.
2017. 9. 1. 국회토론회 자료 ‘법·제도 개선을 중심으로 바라본 집배원 과로사 문제의 해결책’
- 노동자연구소, ‘집배원노동자의 노동재해·직업병 실태 및 건강권 확보방안’, 2013.
- 김 효, “집배인력증원을 통한 노동시간 단축”, 「법·제도 개선을 중심으로 바라본 집배원 과로사 문제의 해결책」 자료집, 국회, 2017.

<Abstract>

Empirical Study on the Work Condition of Mail Carrier in Korea

**- Focusing on the Establishment of Injury at Work by
Recognizing the Causal Relation between
the Work-related Stress and Suicide -**

Su-ji Kim*

On August 10th, 2017, the post delivery man, late Mr. Gilyeon Lee was involved in a traffic accident while he was delivering mails on his motor bike. The car driver crossed the center line and crashed into late Mr. Lee on duty. As it was a car accident occurred during work, he should have received proper medical treatment and such injury must have been officially reported as public official accident. However, it was found that the postal service department intended to conceal the event of such work-related accident by reporting Mr. Lee's absence from work as use of ordinary sick-day, not as medical leave due to work-related accident. Such intent was caught as Mr. Lee's colleagues testified that postal service department intentionally did not make correct report of injury at work, in pursuit of an agenda to celebrate "the completion of 1000 days without any injury at work." What makes things even worse was that the post office forced late Mr. Lee to come to work, not considering his health condition.

As this episode of late Mr. Lee tells us, many mailmen are put at risk to finish their horrendous amount of mail delivery and mail-related works everyday with an only hope that they will not fall in any work-related

* Attorney at law

accident by any chance. I argue that the “completion of 1000 days with no injury at work” slogan is merely a propaganda to show off, which is an attempt to turn one’s eyes from the reality of mail carrier who are in danger of the series of injury at work caused by the unsafe work environment and/or too long work hours. Therefore, in this article, I will look into the work condition of mail carrier and analyze whether the mail carrier’s suicide triggered by the stress from work can be qualified as an occupational accident eligible for certain benefit.

Key Words : Mailmen, The work condition of mail carrier, Mail carrier’s suicide, Work-related accident, Occupational accident